



Bank Spółdzielczy w Wierzbinku

INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W WIERZBINKU

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

(stan na 31 grudnia 2024 roku)

Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Wierzbinku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia CRR ¹ za dany rok obrotowy	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.....	3
3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141 ust.1 ustawy prawo Bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust.1, albo o braku takiej umowy.....	3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
5. Opis polityki wynagrodzeń.....	7
6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	8
7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Wierzbinku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	8

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012

- 1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Wierzbinku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, za dany rok obrotowy.**

Bank Spółdzielczy w Wierzbinku nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

- 2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.**

Stopa zwrotu z aktywów netto (ROA) według stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku wyniosła 3,07%.

- 3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141 ust.1 ustawy prawo Bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust.1, albo o braku takiej umowy.**

Nie dotyczy. Bank Spółdzielczy w Wierzbinku nie działa w holdingu i nie zawarł tego typu umowy.

- 4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.**

System zarządzania w Banku Spółdzielczym w Wierzbinku funkcjonuje zgodnie z zasadami zawartymi w dokumencie „Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” przyjętym w dniu 22 lipca 2014 roku przez Komisję Nadzoru Finansowego. Zarządzanie działalnością Banku obejmuje w szczególności funkcje prowadzenia spraw, planowania, organizowania, decydowania, kierowania oraz kontrolowania działalności instytucji. System zarządzania w Banku stanowi zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. Bank posiada strukturę organizacyjną, która służy realizacji celów strategicznych przyjętych przez Bank, a także odzwierciedla zakres zadań i odpowiedzialności komórek i jednostek organizacyjnych, przy spełnianiu warunku nie nakładania się zadań i odpowiedzialności. Organami Banku Spółdzielczego w Wierzbinku są:

- 1) Zebranie Przedstawicieli,
- 2) Rada Nadzorcza,
- 3) Zarząd,
- 4) Zebrania Grup Członkowskich.

Organy Banku działają zgodnie z uchwalonymi regulaminami wewnętrznymi, które określają szczegółowo zasady, tryb i zakres ich działania. Organy Banku Spółdzielczego w Wierzbinku kierują się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.

Zebranie Przedstawicieli jest najwyższym organem Banku Spółdzielczego w Wierzbinku. W Zebraniu Przedstawicieli biorą udział przedstawiciele lub ich pełnomocnicy oraz pełnomocnicy przedstawicieli – osób prawnych, w tym celu ustanowieni. Członek Banku

Spółdzielczego lub jego pełnomocnik nie będący przedstawicielem może uczestniczyć w Zebraniu Przedstawicieli bez prawa głosu. Rada Nadzorcza sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością Banku Spółdzielczego w Wierzbinku. Członków Rady Nadzorczej wybiera Zebranie Przedstawicieli na okres 4 lat. Rada Nadzorcza w głosowaniu tajnym dokonuje wyboru:

- 1) Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- 2) Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- 3) Sekretarza Rady Nadzorczej.

Tryb zwoływania posiedzeń i podejmowania uchwał, a także sprawy organizacyjne Rady Nadzorczej określa jej regulamin uchwalany przez Zebranie Przedstawicieli.

Zarząd Banku kieruje działalnością Banku Spółdzielczego w Wierzbinku oraz reprezentuje Bank na zewnątrz. Zarząd składa się z trzech członków, w tym Prezesa, kierującego pracą Zarządu, dwóch Wiceprezesów, wybranych na czas nieokreślony. Członków Zarządu wybiera i odwołuje w głosowaniu tajnym Rada Nadzorcza. Prezesa Zarządu Banku powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Powołanie Prezesa Zarządu następuje za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego. Pozostałych członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Zarząd działa kolegium i jego członkowie ponoszą odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wprowadzonego wewnętrznego podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Banku pomiędzy członków Zarządu. Podział czynności między członków Zarządu określa Regulamin działania Zarządu zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku. W ramach systemu zarządzania w Banku Spółdzielczym w Wierzbinku funkcjonuje:

- 1) system zarządzania ryzykiem,
- 2) system kontroli wewnętrznej.

System zarządzania ryzykiem

W Banku Spółdzielczym w Wierzbinku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem, którego celem jest zapewnienie rentowności prowadzonej działalności z jednoczesną kontrolą poziomu ryzyka i jego utrzymaniem w ramach przyjętej przez Bank tolerancji na ryzyko. Ze względu na charakter i zakres prowadzonej działalności w Banku zidentyfikowane zostały następujące istotne rodzaje ryzyka podlegające zarządzaniu: kredytowe, koncentracji, stopy procentowej w portfelu bankowym, operacyjne, braku zgodności, płynności oraz kapitałowe. Ogólne zasady zarządzania wszystkimi rodzajami ryzyka bankowego zawiera „Strategia zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Wierzbinku”, dokument opracowany przez Zarząd i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Wskazuje on długoterminowe cele w zakresie zarządzania ryzykiem dla zidentyfikowanych obszarów jego występowania oraz wyznacza akceptowalny poziom ryzyka poprzez system limitów. Szczegółowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka regulują zatwierdzone przez Zarząd Banku procedury wewnętrzne. Regulacje te podlegają regularnym przeglądom i okresowej weryfikacji w celu dostosowania do obowiązujących przepisów zewnętrznych, zmian profilu ryzyka Banku i otoczenia gospodarczego, w którym Bank działa. Zarządzanie ryzykiem opiera się na kontroli adekwatności kapitałowej poprzez wewnętrzny proces oceny ryzyka bankowego mającego na celu ustalenie faktycznych wymogów kapitałowych zgodnych z profilem ryzyka w Banku. Obejmuje on identyfikację, pomiar, szacowanie, monitorowanie ryzyka oraz jego kontrolę, limitowanie i redukowanie, a także raportowanie. Bank ocenia ryzyko wynikające z

działalności planowanej do podjęcia w przyszłości. Służy to zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Wierzbinku działalności. Bank posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad systemem zarządzania ryzykiem oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

Zarząd odpowiada za funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem, jak również przedkłada Radzie Nadzorczej syntetyczną okresową informację na temat skali i rodzajów ryzyka, na które narażony jest Bank, jego skutków oraz metod zarządzania nim. Zespół ds. analiz i ryzyk bankowych identyfikuje, proponuje wysokość limitów wewnętrznych, monitoruje ryzyko, dokonuje pomiaru oraz raportuje Zarządowi Banku informacje dotyczące poziomu podejmowanego przez Bank ryzyka. Wszyscy pracownicy odpowiadają za zarządzanie ryzykiem operacyjnym w procesach, w których biorą udział.

System kontroli wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie jednostki organizacyjne Banku i jest dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności Banku.

Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach/stanowiskach organizacyjnych Banku, funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli i komórkę do spraw zgodności.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej oraz odpowiedzialna jest za monitorowanie jego skuteczności.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane na trzech, niezależnych i wzajemnie uzupełniających się liniach obrony (poziomach).

Na pierwszą linię obrony składa się operacyjne zarządzanie ryzykiem, powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank. Komórki pierwszego poziomu odpowiedzialne są m.in. za zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych.

Na drugi poziom składa się zarządzanie przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach i komórkach organizacyjnych niezależne od operacyjnego zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie. Druga linia obrony odpowiedzialna jest m.in. za monitorowanie bieżące przyjętych mechanizmów kontrolnych, przeprowadzanie pionowych testów mechanizmów kontrolnych, ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontrolnych, matryce funkcji kontroli, prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz raportowanie o tych nieprawidłowościach.

Trzeci poziom stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB. Audyt wewnętrzny odpowiedzialny jest za badanie oraz ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontroli i niezależnego monitorowania ich przestrzegania odpowiednio w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, zarówno w odniesieniu do systemu zarządzania ryzykiem, jak i systemu kontroli wewnętrznej.

Celem systemu kontroli wewnętrznej Banku jest wspomaganie zarządzania Bankiem, realizacja wyznaczonych celów, w tym usprawnianie realizacji zadań Banku oraz zapewnienie bezpieczeństwa i stabilnego jego funkcjonowania, przyczyniające się w szczególności do zapewnienia:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku,
- 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
- 4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej w Banku wyodrębniona jest:

- 1) funkcja kontroli, na którą składają się wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku, niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli,
- 2) stanowisko do spraw zgodności i kontroli wewnętrznej, której zadaniem jest identyfikacja, ocena, kontrola i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności banku z przepisami zewnętrznymi, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie,
- 3) niezależną komórkę audytu wewnętrznego – komórka Spółdzielni wykonująca zadania związane z przeprowadzaniem audytu w Systemie Ochrony.

Na wszystkich poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej stosowane są odpowiednie mechanizmy kontrolne lub niezależne monitorowanie ich przestrzegania.

Mechanizmy kontrolne przyjęte w Banku wbudowane są w funkcjonujące procesy, czynności, w codzienną działalność operacyjną Banku. Proces projektowania, zatwierdzania i wprowadzania w Banku mechanizmów kontrolnych jest odpowiednio udokumentowany i umożliwia przypisanie komórkom organizacyjnym odpowiedzialności za realizację zadań na poszczególnych etapach tego procesu.

W Banku zapewniona jest niezależność monitorowania pionowego poprzez jednoznaczne wyodrębnienie linii obrony oraz poziomego poprzez rozdzielenie zadań dotyczących stosowania danego mechanizmu kontrolnego i niezależnego monitorowania jego przestrzegania w ramach danej linii. Za monitorowanie odpowiednio: poziome (weryfikacja bieżąca, testowanie) w ramach danej linii odpowiedzialni są wyznaczeni pracownicy, w tym kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych oraz pionowe pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony odpowiada stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmuje weryfikację bieżącą i testowanie w ramach monitorowania pionowego i poziomego z uwzględnieniem:

- 1) celów systemu kontroli wewnętrznej,
- 2) złożoności procesów, w tym zwłaszcza procesów istotnych,
- 3) liczby, rodzaju i stopnia złożoności mechanizmów kontrolnych,
- 4) ryzyka zaistnienia nieprawidłowości,
- 5) zasobów poszczególnych linii obrony, w tym kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności pracowników tych linii,

6) zasady proporcjonalności.

Podstawowym narzędziem do operacyjnego zarządzania systemem kontroli w Banku jest matryca funkcji kontroli, w której powiązano cele ogólne systemu kontroli wewnętrznej i wyodrębnione w ich ramach cele szczegółowe z procesami istotnymi wraz z wpisanymi w te procesy kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem tych mechanizmów.

Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym funkcji kontroli, komórki do spraw zgodności oraz wyników audytu przeprowadzonego przez komórkę audytu wewnętrznego. Dokonując oceny, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę informacje przekazane przez Zarząd o sposobie wypełniania zadań przez pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz komórki do spraw zgodności ze szczególnym uwzględnieniem:

- 1) adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w zapewnieniu osiągnięcia każdego z celów systemu kontroli wewnętrznej,
- 2) skali i charakterze nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działań zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym o podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
- 3) zapewnienia niezależności komórce do spraw zgodności i kontroli wewnętrznej,
- 4) zapewnienia środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania przez pracowników komórki zgodności oraz do systematycznego podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania doświadczenia i umiejętności przez pracowników tej komórki.

5. Opis polityki wynagrodzeń.

Polityka Banku w zakresie wynagrodzeń prowadzona jest w sposób transparentny i kompletny, zgodnie z zapisami regulacji wewnętrznych Banku Spółdzielczego w Wierzbinku takich jak:

- 1) Regulamin pracy,
- 2) Regulamin wynagradzania pracowników,
- 3) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu,
- 4) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Wierzbinku.

Stosowana w Banku polityka wynagradzania pracowników uwzględnia to, że Bank Spółdzielczy w Wierzbinku:

- 1) jest Spółdzielnią;
- 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;
- 3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony SGB;
- 4) działa w ramach określonego limitami apetytu na ryzyko;
- 5) posiada prostą strukturę organizacyjną;
- 6) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność;
- 7) zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
- 8) nie ograniczają zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku.

Zmienne składniki wynagrodzenia są uzależnione od obiektywnych kryteriów, w tym jakości zarządzania Bankiem. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Wierzbinku oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Banku Spółdzielczym w Wierzbinku nie powołano komitetu do spraw wynagrodzeń ze względu na brak wymogów formalnych dotyczących powoływania wyżej wymienionego komitetu przy uwzględnieniu skali działalności Banku.

7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Wierzbinku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

W skład organów statutowych Banku Spółdzielczego w Wierzbinku powoływane są osoby posiadające wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionych funkcji. Osoby te podlegają regularnej ocenie. Członkowie Zarządu Banku są oceniani przez Radę Nadzorczą. Zebranie Przedstawicieli Banku dokonuje zarówno oceny indywidualnej członków, jak i oceny kolegialnej Rady Nadzorczej. Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione. Rada Nadzorcza, po przeprowadzeniu procedury oceny kwalifikacji członków Zarządu, potwierdziła pozytywną ocenę członków Zarządu Banku. Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Wierzbinku dokonało pozytywnej oceny Rady Nadzorczej, zarówno indywidualnej jej członków, jak i kolegialnej. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Wierzbinku dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.